



TITLE:

<報告>精神障害・発達障害のある学生を対象とした就職活動イベントの実施 --産官学連携支援モデルの創出--

AUTHOR(S):

舩越, 高樹; 宮谷, 祐史; 村田, 淳

CITATION:

舩越, 高樹 ...[et al]. <報告>精神障害・発達障害のある学生を対象とした就職活動イベントの実施 --産官学連携支援モデルの創出--. 京都大学学生総合支援センター紀要 2019, 48: 79-86

ISSUE DATE:

2019-08-31

URL:

<https://doi.org/10.14989/244070>

RIGHT:

精神障害・発達障害のある学生を対象とした 就職活動イベントの実施 ——産官学連携支援モデルの創出——

船越 高樹^{*}，宮谷 祐史^{**}，村田 淳^{***}

【要約】

本報告では、障害学生の社会移行支援に関して大学や企業の動きについて報告するとともに、京都大学高等教育アクセシビリティプラットフォームが主催した発達障害学生及び精神障害学生を対象を絞った伴走型・支援記録共有型就活イベントの実践を報告する。本イベントは計3回のマッチングイベントを中心として、学生と大学支援担当者で作成した自己PR及び配慮事項を企業や就労移行支援機関と共有することで切れ目ない伴走型支援を提供するものである。本イベントには、延べ56名の参加学生と17社の企業が参加しているように、高い関心を得るものであった。今後、本イベントを一つのモデルとして、障害学生の就労移行を支援する産官学連携の取り組みが全国で広がっていくことが期待される。

【キーワード】

障害学生支援，社会移行，産官学連携

1 はじめに

日本の大学等における障害のある学生（以下、障害学生）は年々増加傾向にあり、日本学生支援機構の調査によると2018年現在在籍している障害学生数は、全体の学生数の1%に至っている。欧米の数値（文部科学省，2017）をみれば、日本でも今後しばらくの増加傾向が予想される（アメリカは2011～2012年で11.1%，イギリスは2014～2015年で11%）。2016年に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）」が施行されたことで、障害のある学生に対する合理的配慮の提供が国立大学及び公立大学は義務、私立大学は努力義務となり、すべての高等教育機関で障害学生支援の体制整備が求められるようになった。同時に2016年に「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」にも障害者差別禁止規定や合理的配慮の概念が導入され、「大学等からの就労への移行（就職）」は各大学等が取り組むべき主要課題の1つとしても挙げられている（文部科学省，2017）。

大学等の高等教育機関は人生の過程において教育段階から社会への移行の節目の教育機関になる可能性が高く、多くの学生にとって卒業は社会への入口を意味する。しかし、障害学生はその移行

^{*} 京都大学学生総合支援センター障害学生支援ルーム高等教育アクセシビリティプラットフォーム・特定准教授

^{**} 京都大学学生総合支援センター障害学生支援ルーム高等教育アクセシビリティプラットフォーム・特定職員

^{***} 京都大学学生総合支援センター障害学生支援ルーム高等教育アクセシビリティプラットフォーム・准教授

(主に就職活動やそこにいたるプロセス等)に困難が生じることは少なくない。日本学生支援機構の2018年度調査結果から障害種別にみた卒業学生数や就職学生数を抽出したものを表1に示しているが、発達障害学生の卒業率は約7割、就職率は約5割、精神障害学生の卒業率は約6割、就職率は約5割と課題は大きい。高等教育機関の設置基準には「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るための必要な能力を、教育課程の実務及び構成補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」とあり、キャリアガイダンスを目的とした就職支援部局の整備、正課教育内外での授業の工夫、授業科目の施設など、体系的な取り組みが求められている。しかし、障害学生に特化したカリキュラムが用意されているところはほとんどなく(小谷, 2018)), 障害学生に自己理解や適切なキャリアサポートを行う必要性があるだろう。

表1 障害種別でみた卒業学生および就職学生数

	全障害	視覚障害	聴覚・言語障害	肢体不自由	病弱・虚弱	重複	発達障害診断有	精神障害
最高年次学生数	6165	138	410	520	1582	68	1206	1930
卒業学生数 (卒業率)	4609 (75)	118 (86)	360 (88)	455 (88)	1389 (88)	54 (79)	823 (68)	1148 (59)
就職学生数 (就職率)	2684 (58)	64 (54)	256 (71)	279 (61)	962 (69)	25 (46)	398 (48)	535 (47)

注1) 卒業率=卒業学生数/最高年次学生数×100, 就職率=就職学生数/卒業学生数×100, でそれぞれ算出した

注2) 日本学生支援機構(2019)のデータを基に作成した

一方で、各企業は障害者雇用促進法の改正を鑑みながら、精神障害・発達障害学生の雇用についても少しずつ検討を進めている段階である。2018年の障害者雇用促進法の改正では法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加えられると同時に法定雇用率が2.2%に引き上げられた(2020年度から2.3%に引き上げられる)。時限的かつ条件付きの措置ではあるが、精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用制度や障害者雇用給付金制度において、精神障害者である短時間労働者(1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満)の算定方法を1カウントとする措置が取られている。これらの影響を受けてか、2018年度調査(厚生労働省, 2019)によると、雇用数は約53万5千人(前年度比約3万9千人増)、実雇用率は2.05%(前年度比4.1ポイント減)と着実に進展している。しかし、企業側には発達障害者への必要な配慮など正しい知識が不足していることが指摘されているように(小谷・西澤・佐野・角谷・松下, 2017)、一般求人(障害開示)と一般求人(障害非開示)で雇用された発達障害者のうち、約半数は業務遂行上の課題や障害・病気を理由にはじめの3か月で離職し、1年後には約7割が離職している実態がある(障害者職業総合センター, 2017)。上記のように、障害学生と企業の間には採用時のミスマッチが絶えないのが現状であり、大学・企業・就労移行支援事業所等の複数の機関が関わり、丁寧な社会移行支援が求められている。

京都大学高等教育アクセシビリティプラットフォーム(以下、HEAP)は文部科学省事業「社会で活躍する障害学生支援プラットフォーム形成事業」の採択を受け、全国の高等教育機関における障害学生支援の取り組みに関する温度差を是正するさまざまな取り組みを実施している。取り組み

の1つに連携促進事業があり，高大接続（高等学校や特別支援学校高等部から高等教育機関への接続）や社会移行（高等教育機関から社会への接続）について，行政をはじめ，各地域における教育機関同士のつながりや企業との連携を重視したモデルを創出する取り組みを行っている。本報告では，障害学生の社会移行支援に関して大学や企業の動きについて報告するとともに，HEAPが主催した発達障害学生及び精神障害学生を対象を絞った伴走型・支援記録共有型就活イベントの実践を報告したい。

2 障害学生の社会移行支援の現状

2.1 大学における取組

全国の各大学の特徴的な取り組みをいくつか紹介する。

富山大学では、「発達障害学生に対する社会参入支援」をコンセプトとし，社会関係の中で自立した主体として参加し，その中で自己実現を図れるように支援している（西村，2012）。入学前から卒業後3年間までジョブコーチ的な支援を実施するなど，切れ目ない支援を行うことで，「学ぶ」から「働く」への移行を促している。

明星大学では発達障害学生を対象に，社会的自立を目指すSTARTプログラム（工藤・小笠原，2016）を2008年から実施し，2015年から学内で活動している企業やNPO法人と連携してインターンシップを取り入れている。STARTプログラムでは，WAIS-Ⅲなどの成人知能検査やチェックリストを作成するなかでアセスメントを行い，クラスに分けてトレーニングを実施する。参加学生は，インターンシップでの体験的理解を通じて，トレーニングで得たスキルの獲得・運用の程度確認や働くイメージを具現化していく。このように，障害学生を対象としたインターンシップの取り組みは徐々に増えてきている（宋・松久・高瀬・小脇，2015など）。

大阪大学では障害学生の学内インターンシッププログラムを実施しており，学内でのインターンシップは障害学生にとって環境に適応しやすいこと，支援者側も業務内容や環境設定を行いやすいこと，距離的・時間的な制約も起こりにくいこと等のメリットを挙げている（吉田，2014）。

一方で，これらの先駆的な取り組みは，すべての大学で実施できるとは考えにくい。例えば学外企業にインターンシップを行う場合，大学が独自に企業開拓を行い，障害学生の受け入れを働きかける必要がある。ただし，専門的にキャリア支援をサポートする人的資源の確保の難しさや大学の地理的な要因等にも左右される恐れがある。

2.2 企業における取組

HEAPは企業アクセシビリティ・コンソーシアム（ACE）¹⁾が主催する「インターンシップ・合同キャリアセミナー」の運営に協力している。2018年度は当事業WEBサイトを利用して広報活動をバックアップし，キャリアセミナー内での配慮事項について具体的なコンサルテーションを行った。2018年度のインターンシップには延べ76人の障害学生が参加した。参加学生からは「企業内に入るのが初めてで驚きの連続。自分の足りていないスキルを見つけることができたので，今後伸ば

していきたい。」「実際の社員の方々の雰囲気を知ることで、人と働くと言うビジョンが少し見えたように感じる。」などの感想が得られている。その後のキャリアセミナーには延べ45人の障害学生が参加した。障害のある社員から「インターンで苦労したところを共感でき、新しい発見ができた。」「先輩方からのアドバイスが今の自分に必要なことは何か、卒業するまでに身につけなければならない事は何かを考える時間になった。」などの感想が得られている。引き続き、2019年度もこの取り組みへの協力を予定している。

2.3 行政における取組

厚生労働省（2017）は「平成29年度障害福祉サービス等報酬改正等に関する Q & A（平成29年3月30日）」で、大学等に在学中の就労移行支援についても一部対象者について就労系障害福祉サービスの支給決定が可能なことを通知している。障害学生が在学中または卒業後に支援を受けられる機関は複数あり、それぞれ特徴が異なる（高橋・窪，2018）。公的な支援機関の1つに Osaka しごとフィールド（大阪府）や京都ジョブパーク（京都府）などの自治体が運営する就職支援センターがあり、発達障害学生を含む就職活動に困難さのある人を支援している。また、自治体独自の取り組みの1つとして、京都府は障害学生の就職のミスマッチを防ぎ、スムーズな就職に結びつけるため「寄り添い支援型学生インターンシップ事業」（京都府2018年度事業）を実施した。府下の計6大学が本事業に参画し、大学での支援担当者と受け入れ企業が密な情報共有を実施するなど連携しながらインターンシップ期間中の学生サポートを行った。まだ一部の自治体ではあるが、少しずつ自治体単位で取り組みが広がってきている。

3 精神障害・発達障害学生を対象とした伴走型・支援記録共有型就職活動イベントの報告

ここまで概観したとおり、大学・企業・行政で少しずつ障害学生の社会移行支援（採用活動）の取り組みが始まっている。しかし、各自で取り組めるプログラムにも限界があり、多様な障害学生のニーズに対して包括的に対応することは難しい。そのため、できる限り多様なプログラムを用意することは望ましいと考えられる。例えば、精神障害・発達障害のある学生のなかには就職活動を行って初めて課題が顕在化する学生は少なくなく、就職先を決められないまま卒業を迎えるケースも散見される。

文部科学省（2017）は障害学生の就職については、早い段階から多様な職業観に関する情報や機会の提供を行うとともに、以下のような就職支援のための取組や関係機関間でのネットワークづくりを促進することが重要であるとしている。一方で、山本・山本・佐野（2015）は大学と就労支援機関の相互理解の不十分さを指摘しているように、関係機関同士の連携の在り方は不明確な部分も多い。点在化した取り組みは、他の選択肢が見えにくくなる可能性があり、結果的に学生と企業のミスマッチを生む要因にもなりかねない。そのため、産官学が一体となり連携するモデルを創出していくことは非常に意義深い。

これらを踏まえて HEAP は、卒業を間近に控えた精神障害・発達障害のある学生に対して、産

官学連携した就職活動イベントを設けることとした（一部既卒生も受け入れた）。本イベントを進めていくうえで、大きく2つのポイントがある。1つめは、「伴走型」のイベントとすることである。西村・桶谷・日下部（2018）は大学から社会への移行期のプロセスを支えるために、「支援者間の情報の引継ぎだけではなく、双方の支援者が協同し、敢えて重なりのある支援を行う期間が必要である」と指摘している。本イベントを企画するにあたり、大学・企業・行政・地域の就労移行支援事業所が役割を明確にしながら、支援ネットワークを作れるように事前説明会を複数回実施した。2つめは、「支援記録共有型」のイベントとすることである。高等教育機関における修学支援やそれに伴う合理的配慮の提供については、各大学等で取り組みが進んでいるところである。各大学等での支援を利用しながらの学びや経験は就職活動への原動力となる（西村，2012）。そのため、就労移行支援事業所エンカレッジの協力を得て、「情報共有プラットフォームシステム（Booster）」を用いて修学支援等の情報の共有を図った。

本事業は、図1のような流れで実施した。計3回のマッチングイベント（詳細は本章2節に後述する）を中心に、イベント前には大学内支援担当者・学生・企業を対象に事前説明会を実施し、イベント後にはインターンシップを含めた採用活動のバックアップや自治体や地域の就労移行支援機関にリファーして、卒後のサポートを引き継いでいく。

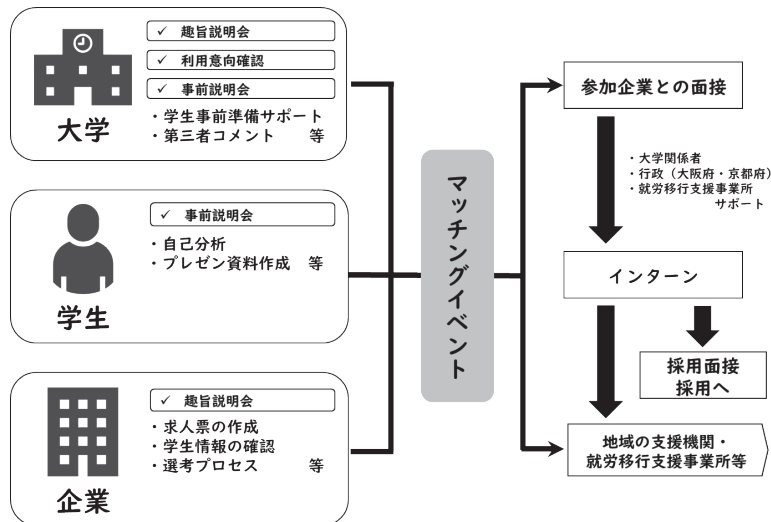


図1 就職活動イベント全体像

3.1 事前説明会

マッチングイベントの実施に先立ち、本イベントの効果を十分に引き出すために、大学・学生・企業・就労移行支援機関に十分な情報提供を行い、理解を得る必要があると考えた。

2018年12月7日に実施した大学支援担当者を対象にした趣旨説明会ではイベントに至る経緯の説明やワークショップを実施し、発達障害学生に関する社会移行支援の課題について意見交換・情報共有を行った。本説明会には33機関44名が参加した（内15名がWEBによる参加）。話題提供後のワークショップでは、発達障害学生と精神障害学生の就職活動の支援の現状と課題について大学支援担

当者間で意見交換を行った。「従来型の障害者雇用（特例子会社等）の枠組みでは収まらない層が多いが、かといって一般雇用ではコミュニケーションスキルが求められて困難に直面している。」「長期的に支援に携わっている学生以上に、ニーズが隠れてしまっている層が多い。」「入職後も職場での適切なサポートや就労定着支援等のサービス利用が望ましいと思われる学生であっても、支援の引継ぎは必ずしもうまくいっていない。」「障害学生が一定のフォーマットで準備しても、企業によって求められるフォーマットが異なる。」などの意見が出された。単なる情報提供の場ではなく、大学間で社会移行支援の課題を共有することで課題やネットワークの必要性について再認識する良い機会となった。

2019年1月21日には大学関係者及び学生対象のマッチングイベント説明会を HEAP 事業の WEB サイトを通じて実施した。本イベントにおいて支援ニーズを伝えることは不利益とならないことを伝えただけで、自己 PR の作成方法のポイントや必要な配慮事項をまとめるように伝えた。同時に、大学支援担当者には自己 PR の作成にあたり適宜サポートをするように依頼し、修学支援を通してみえた学生の強みなどを企業への「紹介文」の形で作成することも可能であることを伝えている。障害学生にとって他の参加者の存在が障壁となるケースも多く、他の学生に気を遣うことなく参加できる WEB 形式は一定の効果があると思われた。

3.2 マッチングイベント

マッチングイベントは2019年2月19日（第1回目・障害者枠事務系採用）、2月20日（第2回目・一般枠）、2月28日（第3回目・障害者枠 IT 系採用）の計3回実施した。第1回目は学生22名・企業5社、第2回目は学生22名・企業6社、第3回目は学生13名・企業6社が参加した。

参加学生は2、3人のグループに振り分けられて、企業ブースを回った（図2）。各企業には、学生が作成した自己 PR、大学支援担当者が作成した紹介文を綴じたものを配布した。学生と企業の双方がそれらの情報に基づいて、学生の強みや働くうえで必要な配慮事項について、対話を繰り返していった。多くの参加学生に緊張しながらも積極的に自己アピールをする様子が見られた。また、マッチングイベントには支援担当者の来場を認めている。当然、支援担当者が学生と企業のや



図2 参加学生（手前）が企業ブースを回っている様子

り取りを直接的にサポートすることはないが，不安感が高い参加学生にとって身近な支援担当者の存在による心理的な安心感を得たり，休憩時間に支援担当者と簡単な振り返りを行うことで思考の整理をしたりと，支援担当者の存在は参加学生にとって一定の効果があつた。

マッチングイベントの後，参加企業と意見交換を行った。多くの企業は採用計画を立てているが，本イベントは年度末に行ったため，企業側からするとイレギュラーな採用活動となってしまったことは否めない。一方で，参加した精神障害学生及び発達障害学生が非常に卓越した能力を持っている学生が多いことに気づくとともに，彼らを雇用するにあたり現在の支援担当者の顔が見えることは安心材料になったとのことだった。

3.3 マッチングイベント後のフォローアップ

本イベントには計34名の学生が参加し，10名の内定者が出ている（2019年5月現在）。マッチングイベント終了後に各大学宛に自治体及び地域の就労移行支援サービスについて再度紹介し，必要に応じて参加学生への情報提供を促した。結果として，残念ながら就職は決まらなかったが，16名が本イベントで使用された支援記録を携えて支援機関につながり，現在も何らかの支援サービスを利用している。本イベントに参加した学生にとって，少なからずメリットがあるものになったと考えられる。

4 まとめ

企業にとって障害者雇用は社会的責任である一方で，失敗が許されない条件下で高い成果をあげる高信頼性組織（中西，2018）を作るためのトリガーとしても注目されている。障害者を雇用することは企業の成長と繁栄に寄与する可能性を大いに含んでいる。

産・官・学および教育（研究）・労働・福祉の複雑な構造の中で，支援ニーズのある学生がスムーズに社会へ移行する（就労）連携システムをいかに構築するかは日本社会の大きな課題である。もちろん，社会や企業における理解が促進されることも忘れてはいけない要素といえるが，ニーズが拡大している現状を鑑みれば，一定のシステムは必要であり，またそのことにより学生たちもより具体的な社会進出のイメージをもつことができるだろう。今回のイベントを通して，障害学生の社会移行支援について1つのモデルを提示することができた。一方では，総合的な支援をふまえた時に，イベントの位置づけや時期などは課題が残されているが，少なくとも障害学生の選択肢の1つとして機能したといえるのではないだろうか。本イベントのような内容にとどまらず，今後，障害学生の就労移行を支援する産官学連携の取り組みが全国で広がっていくことが期待される。

[注]

- 1) 企業アクセシビリティ・コンソーシアム（ACE）：2013年9月設立。「企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立」をミッションに掲げて，活動を行っている。2019年5月現在33社が加盟している。

[文献]

- 小谷裕実（2018）第1章 高等教育機関における発達障害者の実態とその支援. 小谷裕実・村田淳（編）大学・高校における発達障害者のキャリア教育と就活サポート. 黎明書房.
- 小谷裕実・西澤直美・佐野大祐・角谷和好・松下妙子（2017）発達障害学生キャリア形成支援の方略—京都府下の企業アンケート調査から—, 日本発達障害学会第52回研究大会
- 厚生労働省（2019）「平成30年 障害者雇用状況の集計結果」, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04359.html（閲覧日：2019年5月30日）
- 工藤陽介・小笠原哲史（2016）平成27年度 START プログラム実践報告, 明星大学発達支援研究センター MISSION, 1, 71-80.
- 文部科学省（2017）障害のある学生の修学支援に関する検討会報告（第二次まとめ）
- 中西晃（2018）「ゆるゆる組織」のエビデンス—当事者運営組織と高信頼性組織研究—, 熊谷晋一郎（編）. 臨床心理学増刊 当事者研究と専門知—生き延びるための知の再配置, 金剛出版.
- 西村優紀美（2012）発達障害の大学生支援 In 下山晴彦, 森田慎一郎, 榎本真理子編：学生相談必携 GUIDEBOOK, 混合出版.
- 西村優紀美・桶谷文哲・日下部貴史（2018）「障害のある学生の修学・就労支援」, 平成30年障害学生支援専門テーマ別セミナー【発達障害就労支援】. 日本学生支援機構, https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/event/theme/h30/_icsFiles/afieldfile/2019/02/22/2019t_u.pdf.（閲覧日：2019年5月30日）
- 宋知潤・松久眞実・高瀬智恵・小脇智佳子（2015）発達障害学生の就労体験における実践的研究. プール学院大学研究紀要, 56, 321-333.
- 障害者職業総合センター（2017）「障害者の就業状況等に関する調査研究」
- 山本陽子・山本幹雄・佐野（藤田）真理子（2015）大学における障害のある学生の就労移行支援とその課題, 広島大学保健管理センター研究論文集：総合保健科学, 31, 71-78.
- 吉田裕子（2014）障害学生のキャリア支援～学内での取り組みと学外機関の活用について～, 第12回関西障がい学生支援担当者懇談会資料, <http://www.consortium.or.jp/wp-content/uploads/12thksskyoshida.pdf>（閲覧日：2019年5月30日）

[謝辞]

本イベントの実施にあたり、株式会社エンカレッジの皆様、に学生ニーズと企業ニーズのマッチングのノウハウ提供からイベント全体のバックアップ、大阪府 OSAKA しごとフィールドご関係の皆様及び京都府ジョブパークご関係の皆様から運営全般、ジョブジョイントおおさかの皆様にマッチングイベントの運営、関西大学の皆様に会場提供等それぞれ多大なる協力を得た。ここに感謝の意を表したい。